



Förderung der Gendergerechtigkeit im Energiesektor

Empfehlungen zur Transformation des Energiesektors Deutschlands

Im Energiesektor bestehen weltweit weiterhin genderspezifische Ungleichheiten: So sind Frauen sowohl in Mitarbeitenden- als auch in Führungspositionen im Energiesektor unterrepräsentiert und leiden zudem häufiger unter Energiearmut. In Deutschland lässt sich die Unterrepräsentation bereits [auf einen niedrigen Anteil an Frauen in MINT-Studiengängen und -Ausbildungen zurückführen, der bei ca. 35 Prozent liegt](#). Gründe für ein genderspezifisches Machtgefälle im Energiesektor sind unter anderem Genderstereotype in der Schulbildung, strukturelle Ungleichheiten wie Gender Pay Gaps und Gender Pension Gaps oder die ungleiche Verteilung unbezahlter Sorgearbeit (Gender Care Gap). Obwohl Frauen bzw. FLINTA* mehrheitlich Sorgearbeit tragen, dadurch mehr Zeit zu Hause verbringen und entsprechende Energiedienstleistungen in Anspruch nehmen, treffen sie seltener Entscheidungen über die eigene Energieversorgung im Haushalt. [Dieser Trend wurde durch die COVID-19-Krise noch verschärft, die zu einem Anstieg unbezahlter Sorgearbeit und überproportionalen Arbeitsplatzverlusten bei Frauen, insbesondere in prekären Sektoren, geführt hat](#).

Das Projekt [Empowering Underrepresented Women in the Energy Sector \(EUWES\)](#) zielt darauf ab, genderspezifische Barrieren abzubauen und die Repräsentation von FLINTA* im Energiesektor zu erhöhen. Durch die Förderung feministischer Ansätze will EUWES die Beteiligung von FLINTA* in verschiedenen Sphären, in der Energiepolitik, in der Energiewirtschaft und in energie-relevanter Bildung und Forschung stärken und somit zur Transformation des Energiesektors in allen Projektländern (Deutschland, Kroatien, Slowenien und Spanien) beitragen.

[Women Engage for a Common Future \(WECF\) e.V.](#) ist für die Implementierung der EUWES-Maßnahmen in Deutschland zuständig und hat in diesem Rahmen politische Empfehlungen für Interessensvertreter*innen, somit für Vertreter*innen von Bildungsinstitutionen, Energiefirmen und für politische Entscheidungsträger*innen formuliert. Mit diesen Empfehlungen will WECF e.V. bewirken, dass eine Genderperspektive bereits in Gesetzesentwürfen, in der Produktion von Energie und dem Design von Energietechnologien sowie bei der Ausbildung von zukünftigen Fachkräften berücksichtigt wird, sodass das Bewusstsein für Herausforderungen wie Energiearmut geschärft und letztendlich ein stärkeres Engagement der Bürger*innen für eine (feministische) Energiewende erreicht werden kann.



Empfehlungen zur Beseitigung genderspezifischer Unterschiede in MINT-Ausbildungen

01 Förderung des Genderbewusstseins in MINT-Ausbildungen

- Das Bewusstsein, das Wissen und die Kompetenz zu Gender-Themen von Lehrkräften und Professor*innen sollte über geförderte Weiterbildungsprogramme erhöht werden.
- Integrieren Sie Gender- und Diversity-Kompetenz bereits in die Lehramtsstudiengänge und etablieren Sie Ämter für Gleichstellungs- und Diversitybeauftragte an Universitäten, Hochschulen und weiterführenden Schulen.
- Integrieren Sie Genderaspekte in die MINT-Lehrpläne, indem Sie von FLINTA* erstelltes Material einbeziehen und interdisziplinäre Seminare (bspw. zwischen Gender Studies und MINT-Fächern) in den Lehrplan oder das Vorlesungsverzeichnis aufnehmen.

02 Erhebung von Daten zum Gender-Energie-Nexus

- Fördern Sie die Forschung und Recherche zur Verflechtung von Gender-Dimensionen und Energie-Themen, insbesondere innerhalb von MINT-Lehrplänen, durch die Schaffung von entsprechenden

03

Etablierung und Finanzierung von Kollaboration zwischen Hochschulen, Schulen und weiteren Bildungseinrichtungen

- Fördern Sie die Kooperation zwischen Universitäten und weiterführenden Schulen, um bereits Schüler*innen über Karrieremöglichkeiten in MINT-Fächern zu informieren und die gezielte Förderung von FLINTA* anzugehen.
- Nutzen Sie Fördertöpfe zu Genderthemen, bspw. aus Initiativen wie Erasmus+ -Projekten und Netzwerkdiensten wie [MINTvernetzt](#), um sozialgerechte und integrative MINT-Bildungsinitiativen zu unterstützen.
- Gleichstellungspläne sollen als bewährte Praxis an (Hoch-)Schulen etabliert werden. Universitäten, die einen Gleichstellungsplan aufstellen, qualifizieren sich für Gender-Fördertöpfe, welche wiederum eine Reinvestierung und nachhaltige Finanzierung von Genderthemen an der jeweiligen Hochschule ermöglichen.

Empfehlungen für Energieunternehmen

04

Gender Self Assessment für Energieunternehmen

- Führen Sie regelmäßige *Gender Self Assessments* (Selbstbewertungen) durch, um den aktuellen Status quo und die aktuellen Richtlinien zur Gleichstellung der Geschlechter in Ihrem Unternehmen zu bewerten.
- Erstellen Sie *Gender Action Plans* (GAP) mit konkreten Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung der Geschlechter und integrieren Sie gendertransformative Ansätze.
- Erwägen Sie die Implementierung von gezielten Geschlechterquoten oder Diversity-Equality-Inclusion-Strategien (DEI), um die Diversität bei Einstellungsprozessen zu steigern.

05

(Um-)Schulungen für Mitarbeiter*innen

- Bieten Sie Gender-Schulungen an, um subtile Barrieren abzubauen und gendergerechte Kommunikation sowie ein diskriminierungsfreies Arbeitsklima zu fördern.
- Bieten Sie Umschulungs- oder Weiterbildungsprogramme an und finanzieren Sie diese, sodass FLINTA* explizit für praktische und technische Tätigkeiten oder für Führungspositionen in Ihrem Unternehmen ausgebildet werden.
- Bei der Planung solcher Programme sollten Faktoren wie unbezahlte Sorgearbeit, Gender-Stereotype, kulturelle Vorannahmen und Gender Pay Gaps berücksichtigt werden.

06

Einrichtung und Finanzierung von Gleichstellungsbüros

- Falls noch nicht vorhanden, stellen Sie Gleichstellungs-Referent*innen ein, die eine Genderexpertise und Wissen zu Antidiskriminierung und Diversität vorweisen können.
- Gewährleisten Sie die angemessene Schulung und Integration von Gleichstellungsbeauftragten in das Personalteam.

07

Entwicklung einer Strategie für *Diversity, Equity, and Inclusion* (DEI)

- Implementieren Sie DEI-Strategien, um den gleichen Zugang, die gleichen Chancen und die gleiche Beschäftigung für unterrepräsentierte Gruppen zu fördern.
- Erwägen Sie Maßnahmen wie die Unterzeichnung der [Charta der Vielfalt](#).
- Berücksichtigen Sie die Bedürfnisse verschiedener sozialer Gruppen, indem Sie beispielsweise zusätzliche Feiertage an verschiedenen religiösen Feiertagen einplanen, Informationen in mehreren Sprachen bereitstellen, Barrierefreiheit gewährleisten, *safer spaces* schaffen, Menstruationsprodukte auf Toiletten bereitstellen oder *all gender*-Toiletten etablieren.

Empfehlungen für politische Entscheidungsträger*innen

08

Crossministerielle Strategie und Förderung feministischer Konzepte

- Implementieren Sie eine ministerien- und ressort-übergreifende Strategie zur Synchronisierung der Politik in verschiedenen Sektoren, einschließlich der genderspezifischen und energiebezogenen Sektoren.
- Stärkung der Kooperation zwischen den Bundesministerien zur Förderung feministischer Prinzipien und zur umfassenden Bekämpfung genderspezifischer Ungleichheiten.
- Entwerfen Sie ein Konzept zur feministischen Energiepolitik.

09

Finanzierung von genderspezifischen Daten

- Stellen Sie Mittel für genderspezifische Forschung bereit, um den Zusammenhang zwischen Geschlecht und Energie, sowie zwischen Energie und weiteren Identitätskategorien (bspw. Alter, Ethnizität, Milieu) bzw. Intersektionen nachvollziehen zu können.
- Verwenden Sie geschlechtsspezifische Analysen und Daten, um Klimaschutz- und Energiestrategien zu entwickeln, die sozial-gerecht und inklusiv sind.

10

Bewusstseinsbildung und Kommunikation für eine feministische Energiewende.

- Kommunizieren Sie neue Ansätze für eine feministische und sozialgerechte Energiewende unter Berücksichtigung diverser sozialer Gruppen und ihrer Bedürfnisse.

- Führen Sie zielgerichtete Kommunikationskampagnen durch, um das Interesse von FLINTA* an MINT-Fächern und am Energiesektor zu wecken.
- Beispiele für Storytelling und Infografiken sind das [Gender Equity Toolkit](#) und das [Infographic Energy Transition Coloring Book – IKEM](#) des Instituts für Klimaschutz, Energie und Mobilität (IKEM).

11

Verstärkte Kooperation mit der Zivilgesellschaft und Gender-Expert*innen

- Beziehen Sie Bürger*innen und zivilgesellschaftliche Organisationen stärker in Entscheidungsprozesse zur Energie- und Klimapolitik ein, beispielsweise in Dialog- oder Rundtischformaten.
- Laden Sie Gender-Expert*innen wie WECF e.V. ein, um Schulungen und Workshops für politische Entscheidungsträger*innen zur Sensibilisierung für und Integration von Genderaspekten in der Energiepolitik durchzuführen.
- Finanzieren Sie zivilgesellschaftliche Organisationen, die sich angemessen mit dem Zusammenhang zwischen Geschlecht und Energie befassen.

12

Förderung von spezifischen Finanzierungs- und Mikrokreditprogrammen für FLINTA*-Unternehmer*innen

- Implementieren Sie spezielle Finanzierungs- und Mikrokreditprogramme, um FLINTA-Unternehmer*innen im Erneuerbare-Energien-Sektor zu unterstützen, insbesondere Menschen mit unterschiedlichem sozialen und kulturellen Hintergrund und unterschiedlichen Fähigkeiten.
- Unterstützen Sie Kleinunternehmer*innen dabei, ihre Betriebskosten zu decken und zur Förderung Erneuerbarer Energien sowie zur Schaffung von „grünen“ Arbeitsplätzen beizutragen.

Women Engage for a Common Future (WECF) e.V. hat die vorangestellten Empfehlungen im Detail ausgearbeitet und auch konkrete Änderungsvorschläge für das Erneuerbare-Energien-Gesetz (EEG) und das Gebäudeenergiegesetz (GEG) formuliert. Die Langfassung der Empfehlungen finden Sie [hier](#).



EUWES | Empowering Underrepresented Women in the Energy Sector

www.euwes.door.hr



Gefördert durch die Europäische Union. Die geäußerten Ansichten und Meinungen sind jedoch ausschließlich die der Autor*innen und spiegeln nicht notwendigerweise die Ansichten der Europäischen Union oder der Europäischen Kommission wider. Weder die Europäische Union noch die Europäische Kommission können für diese Ansichten verantwortlich gemacht werden.